

Araştırma Makalesi

Muhasebe Meslek Mensuplarının Zaman Kullanımlarının İş Performans Başarıları Üzerine Bir Araştırma

An Investigation on the Time Usage of Accounting Professionals and Its Impact on Job Performance Success

Emel SARAÇ

Dr., Ostim Teknik Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

emel.sarac@ostimteknik.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0002-6274-5986>

Makale Geliş Tarihi	Makale Kabul Tarihi
28.03.2026	03.09.2026

Öz

Muhasebe işletme varlıklarının ve kaynaklarının kaydedilmesi, sınıflandırılması, analiz edilmesi ve raporlanmasını içeren bir bilim dalıdır. Birden çok fonksiyonu bir arada bulunduran bu sistemin işleyişini muhasebe meslek mensupları gerçekleştirmektedir. Muhasebe meslek mensupları bir nevi kamu personeli gibi çalışmakta olup kamuya ait kurumlara Maliye bakanlığı, Çalışma bakanlığı, belediyeler gibi kurumlarla mükellef arasında köprü görevi görmektedir. Hazine gelirlerinin ana unsurunu oluşturan vergi gelirlerinin toplanmasında aracı görevi görmek ve bunun için muhasebenin bütün fonksiyonlarını yerine getirmektedir. Bu araştırmanın amacı, muhasebe meslek mensuplarının zaman yönetimi becerilerinin iş performansları üzerindeki etkisini incelemektir. Günümüzün hızlı ve yoğun muhasebe dünyasında, sürekli değişen kurallar ve artan iş yükü nedeniyle, zamanı iyi kullanmak büyük önem taşıyor. Bu nedenle çalışmada öncelikle muhasebecilerin en sık kullandığı zaman yönetimi yöntemlerini belirlenmiştir. Bu yöntemlere göre performans deneyimleri ölçülmektedir.

Çalışmada Ankara ilinde faaliyette bulunan 500 kişilik TÜRMOB üyesi Muhasebe Meslek Mensuplarından oluşan evrende araştırma verileri elde edilmiştir. Bu verileri elde etmek amacıyla oluşturulan anket formu ile Google Form üzerinden uygulanmıştır. Analiz sonucunda ulaşılan bu veriler SPSS İstatistik programı ile analizi yapılmıştır. Analiz sürecinde Anova ve P değeri uygulanarak oluşturulan hipotezlerimiz test edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğini ve alt boyutların uyumunu doğrulamak amacıyla uygulanan Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) sonucunda, tüm maddelerin faktör yüklerinin literatürde kabul gören eşik değerlerin üzerinde dağıldığı tespit edilmiştir. Ölçeklerin iç tutarlılığını ve ölçüm güvenirliğini belirlemek üzere hesaplanan Cronbach's Alpha güvenirlik katsayılarının ise tüm alt boyutlar için 0,70'in üzerinde gerçekleştiği ve yüksek düzeyde güvenirlik sağladığı görülmüştür. Yapılan bu geçerlilik ve güvenirlik analizleri, veri setinin hipotez testleri ve ileri istatistiksel modeller için akademik açıdan tam uygunluk taşıdığını kanıtlamıştır. Sonuç olarak H1, H2a, H2c, H3a, H3c, H3d ve H4c hipotezlerimizin kabul edildiği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Muhasebe, Muhasebe Meslek Mensupları, Zaman, İş Performansı

Jel Kodu: M410, M120

Önerilen Atıf /Suggested Citation

Saraç, E., 2026, Muhasebe Meslek Mensuplarının Zaman Kullanımlarının İş Performans Başarıları Üzerine Bir Araştırma, Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi, 61(3), 3507-3525.

Abstract

Accounting is a branch of science that involves recording, classifying, analyzing, and reporting business assets and liabilities. This system, which encompasses multiple functions, is managed by accounting professionals. Accounting professionals work somewhat like public employees, acting as a bridge between taxpayers and public institutions such as the Ministry of Finance, the Ministry of Labor, and municipalities. They act as intermediaries in the collection of tax revenues, which constitute the main element of treasury revenues, and perform all the functions of accounting for this purpose. The aim of this research is to examine the impact of accounting professionals' time management skills on their job performance. In today's fast-paced and demanding accounting world, with constantly changing rules and increasing workloads, effective time management is of paramount importance. Therefore, the study first identifies the most frequently used time management methods by accountants. Performance experiences are then measured according to these methods. The research data was collected from a population of 500 accounting professionals who are members of TÜRMOB (Turkish Union of Certified Public Accountants) and operating in Ankara. A questionnaire was created and administered via Google Forms to collect this data. The data obtained from the analysis were analyzed using the SPSS statistical program. During the analysis process, our hypotheses were tested using ANOVA and P-values. Exploratory Factor Analysis (EFA), applied to verify the construct validity of the scales used in the research and the fit of the sub-dimensions, revealed that the factor loadings of all items were distributed above the threshold values accepted in the literature. Cronbach's Alpha reliability coefficients, calculated to determine the internal consistency and measurement reliability of the scales, were found to be above 0.70 for all sub-dimensions, indicating a high level of reliability. These validity and reliability analyses have proven that the dataset is fully suitable for hypothesis testing and advanced statistical modeling from an academic perspective. In conclusion, it was determined that our hypotheses H1, H2a, H2c, H3a, H3c, H3d, and H4c were accepted.

Keywords: Accounting, Accounting Professionals, Time, Job Performance

Jel Code: M410, M120

1. GİRİŞ

Küresel rekabetin ve dijital dönüşümün hız kazandığı günümüz iş dünyasında, muhasebe meslek uygulayıcılarının başarıları artık sadece mesleki bilgi birikimleriyle değil, aynı zamanda bu bilgiyi ne kadar etkin kullandıklarıyla da ölçülmektedir. Özellikle finansal verilerin analizi, yasal raporlamaların hazırlanması ve stratejik danışmanlık gibi kritik görevleri üstlenen muhasebe meslek mensupları için zaman, en değerli ve sınırlı kaynaklardan biridir. Giderek karmaşıklaşan düzenlemeler ve teknolojik yeniliklerin getirdiği hızlı değişim, muhasebecilerin yoğun iş yükü altında esnek ve verimli çalışmasını zorunlu kılmaktadır.

Küresel rekabetin ve dijital dönüşümün ivme kazandığı iş ekosisteminde, meslek mensuplarının sergileyeceği performans, kısıtlı zaman ve finansal kaynakların stratejik yönetimiyle doğrudan ilişkilidir. Mali verilerin analizi, bu bağlamda, etkili zaman yönetimi, muhasebe meslek uygulayıcılarının işlerini zamanında, hatasız ve yüksek kalitede tamamlayabilme becerilerinin temel belirleyicilerinden biri haline gelmiştir.

Etkili zaman kullanımı, iş yerinde görevlerin önceliklendirilmesi, zamanın etkin bir şekilde planlanması ve iş süreçlerinin optimize edilmesi anlamına gelir. Zamanın doğru bir şekilde yönetilememesi, çalışanlarda stres, iş tatminsizliği ve düşük performansa yol açabilirken, zamanın etkili kullanımı iş tatmini, üretkenlik ve çalışan başarısını artırmaktadır. Muhasebe meslek mensubu artık sadece bilgiyi hazırlayan değil bununla beraber farklı birimlerle de bilgi paylaşımı içerisinde stratejik danışman ve analist rolünü üstlenmektedir (Akpınar vd., 2024).

Ofis ortamında zamanın etkin kullanımı, çalışanların dikkat dağınıklığını önlemelerine, işlerini daha sistematik bir şekilde yapmalarına ve kısa sürede daha fazla işi tamamlamalarına olanak tanımaktadır. Ayrıca, etkili zaman yönetimi becerileri çalışanların sadece bireysel performanslarını değil, aynı zamanda ekip çalışmalarında da daha verimli olmalarını sağlamaktadır. Bu da organizasyonel hedeflere ulaşma konusunda önemli bir avantaj sağlamaktadır (Bernerth vd., 2011). Sürekli bir gelişim ve değişim içinde olan muhasebe mesleği; mevzuatın hızla güncellenmesi ve artan iş yükünün yarattığı kaygı gibi faktörler nedeniyle, meslek mensuplarının iş tatminini ve mutluluğunu olumsuz yönde etkilemektedir. (Arslan, 2022).

İletişimsizlik mensupları da zaman zaman ortak hareket etme ve mesleki yasaların hızlı değişimlerinden haberdar olmak ve ortak bir akıl oluşturabilmek için gruplar aracılığıyla sosyal

iletişimden ziyade mesleki bilgiye daha hızlı erişme ihtiyacını karşılamak amacıyla sosyal platformları kullandıkları tespit edilmiştir (Çidem & Çiğdem, 2024).

Muhasebe meslek mensuplarının, yoğun mevzuat değişiklikleri ve ağır iş yükü altında karşılaştıkları zaman yönetimi sorunlarının, bireysel ve kurumsal iş performansları üzerindeki belirleyici etkisinin ve bu korelasyonun istatistiksel düzeyinin tespit edilmesi bu çalışmanın ana problem konusunu oluşturmaktadır.

Bu araştırmanın kavramsal çerçevesi, zaman yönetimi ve iş performansı arasındaki ilişkiyi, özellikle muhasebe meslek mensupları bağlamında incelemek üzere tasarlanmıştır. Bu çerçeveye, araştırmanın temelini oluşturan anahtar kavramları ve bu kavramlar arasındaki teorik bağlantıları açıklamaktadır. Muhasebe meslek mensuplarının zamanlarını nasıl kullandıkları hem bireysel hem de örgütsel düzeyde başarılarını doğrudan etkileyen kritik bir faktördür. Bu nedenle, bu çalışma, zaman yönetimi teorilerini iş performansı modelleriyle bütünleştirerek, muhasebe profesyonellerinin verimliliklerini ve başarılarını nasıl maksimize edebileceklerine dair bir yol haritası sunmaktadır.

2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE AMPİRİK UYGULAMALAR

Muhasebe meslek mensuplarının zaman kullanımı, iş yükü ve zaman baskısının iş performansı üzerindeki etkileri son yıllarda yoğun biçimde araştırılmaktadır. Bu ilişkiler özellikle denetim kalitesi, iş tatmini, iş stresi, çalışan bağlılığı ve işletme verimliliği gibi çıktılarla birlikte incelenmektedir.

Rosadi ve Barus (2022) Endonezya’da yaptıkları çalışmada, denetçilerin zaman bütçesi baskısı (time budget pressure) ve yetkinlik düzeylerinin denetim kalitesi üzerindeki etkisini analiz etmiş, her iki değişkenin de kalite üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi olduğunu saptamıştır. Bu sonuç, zaman baskısının uygun sınırlar içinde işin organize edilmesi ve denetçilerin yetkinliğinin yeterli olması durumunda denetim kalitesini artırabileceği yönünde bir potansiyel ortaya koymaktadır. Ancak çalışma, zaman baskısının farklı boyutları ya da çalışan özel durumları (örneğin stres düzeyi, özel görev türleri) açısından detay vermemektedir.

Türkiye örneğinde Kazan (2025) tarafından yapılan çalışma; iş yükünün iş tatmini üzerindeki olumsuz etkisinde iş stresinin aracı rol oynadığını, bu stresin hem doğrudan hem de dolaylı olarak iş tatminini düşürdüğünü ortaya koymuştur. Bu durum, saat sayılarından öte psikolojik yükün ve iş yükü alım kapasitesinin performans üzerindeki kritik rolünü göstermektedir.

Edori & Igweagbara (2025), Nijerya’da zaman kısıtları ve müşteri baskısının birlikte değerlendirilmesiyle yapılan çalışmada, özellikle müşteri taleplerinin denetim sürecine giren baskılarının denetim kalitesini zayıflattığını; bu bağlamda denetçilerin strateji olarak kritik denetim alanlarına zaman ayırmaları ve teknolojik araçları etkin kullanmaları gerektiği vurgulanmıştır.

Astuty, Anindya, Ovami ve Pasaribu (2022) çalışmasında, denetim kalitesi üzerinde zaman baskısı ve mesleki özenin birlikte incelenmesi, zaman baskısının kontrolsüz olduğunda olumsuz sonuçlar doğurmasına karşın mesleki özenin yüksek olduğu durumlarda olumsuz etkilerin sınırlandırılabilirliğini göstermiştir. Böylece, firmaların denetim uygulamalarında standartlara bağlılık ve denetim süreci kontrolünün önemi ön plana çıkmaktadır.

Firmaların işletme verimliliği bağlamında insan kaynağı tahsisi ve zaman yönetimi uygulamaları da literatüre önemli katkılar sağlamaktadır. Lee ve diğerleri (2023), büyük muhasebe firmalarındaki insan kaynaklarının tahsisi ile işletme verimliliği arasında pozitif bağlantılar bulmuş; çalışanların görev yüklerinin, yetenek uyumunun ve zaman kullanımının dikkatli yönetilmesinin verimliliği anlamlı biçimde artırdığı görülmektedir.

2.1 Zaman Kullanımı

Zaman kullanımı, bir bireyin veya grubun zamanını nasıl organize ettiğini ve yönettiğini ifade etmektedir. Etkili zaman kullanımı, belirlenen görevlerin öncelik sırasına göre planlanması, verimli bir şekilde gerçekleştirilmesi ve belirlenen süreler içinde tamamlanmasını içermektedir (Abraham vd, 2019). Zaman, sınırlı bir kaynak olduğundan, doğru kullanımı bireylerin ve kuruluşların başarıya ulaşmasında önemli bir faktördür (Backhaus, 2019).

Zamanı etkin bir şekilde kullanabilen muhasebeciler, işlerini daha hızlı ve doğru bir şekilde tamamlayabilmekte, bu da iş başarılarını artırmaktadır. Zaman yönetiminin, iş stresini azaltmaya ve profesyonellerin daha iyi sonuçlar elde etmelerine yardımcı olduğu belirtilmektedir (Kacmar ve Davis, 2017). Özellikle muhasebe mesleğinde, iş yükünün yüksek olması ve sıkı teslim tarihleri, zaman yönetiminin önemini daha da belirgin hale getirmektedir.

Muhasebe mesleği zaman ve emeğin yoğun tüketildiği bir meslek grubu olması nedeniyle dijital sistemlerin kullanılması sürece ve mesleğe katma değer sağlamaktadır (Serçemeli, 2018: 374).

Zaman kullanımı, genellikle kişisel ve profesyonel yaşamda daha yüksek verimlilik, üretkenlik ve denge sağlamak için geliştirilmesi gereken bir beceridir. Etkili bir zaman yönetimi, yalnızca bireylerin görevlerini tamamlamalarına yardımcı olmamaktadır. Aynı zamanda stres seviyelerini azaltır, iş tatmini ve motivasyonu artırmaktadır (Becker & Marique, 2014).

2.1.1. Zaman Kullanımının Temel İlkeleri:

Planlama: Zamanın etkili kullanılması için iyi bir planlama şarttır. Günlük, haftalık ve aylık planlar yapılmalı, görevler belirlenmeli ve hedefler net bir şekilde tanımlanmalıdır (Caswicio & Montealegre, 2016). **Önceliklendirme:** Her görev aynı öneme sahip değildir. Zamanı iyi kullanmanın bir yolu, yapılması gereken işleri öncelik sırasına göre sıralamak ve en önemli görevleri önce tamamlamaktır (Bozdoğan & Elibol, 2020). **Zaman Bölme:** Büyük görevler küçük ve yönetilebilir parçalara ayrılarak zaman içerisinde adım adım tamamlanabilmektedir. Bu, görevleri daha az stresli ve daha yapılabilir hale getirir. **Dikkat Dağılıklığını Önleme:** Zamanı verimli kullanmak, dikkat dağıtan unsurlardan kaçınmayı gerektirir. Bu, iş yerinde telefon, sosyal medya veya gereksiz toplantılardan uzak durmayı içermektedir (Alzoubi & Jaaffar, 2020). **Dinlenme ve Molalar:** Sürekli çalışmak üretkenliği azaltabilmektedir. Zamanın etkili kullanımı, düzenli aralar vererek zihnin ve bedenin yenilenmesini sağlamaktadır.

2.1.2. Zaman Kullanımının Faydaları:

Artan Verimlilik ve Üretkenlik: Doğru bir zaman yönetimi, daha kısa sürede daha fazla iş yapılmasına olanak tanımaktadır (Bengtsson & Brommenson, 2022). **Daha Az Stres:** Planlanmış bir zaman dilimi, bireylerin kontrol duygusunu artırır ve görevlerin zamanında tamamlanmasıyla stres düzeyini düşürür.

Daha İyi İş-Yaşam Dengesi: Zamanı iyi kullanmak hem profesyonel hem de kişisel hayata zaman ayırmayı kolaylaştırır, bu da genel yaşam kalitesini artırmaktadır. **Hedeflere Ulaşma:** İyi bir zaman kullanımı, uzun vadeli hedeflerin adım adım gerçekleştirilmesine yardımcı olmaktadır. Sonuç olarak, zamanın etkili kullanımı hem bireysel hem de profesyonel başarıda kritik bir rol oynar. Zamanı doğru yönetmek, daha iyi performans, motivasyon ve denge sağlamaktadır (Bian vd., 2021).

2.2 İş performansı

İş performansı, bir çalışanın veya bir ekibin belirli bir iş veya görevi ne kadar verimli ve etkili bir şekilde gerçekleştirdiğini ifade etmektedir. İş performansı, odaklanma, motivasyonu, iş ortamında ve olayların yerine getirme sürecindeki gidişatına bağlı olarak şekillenir. İş performansı yalnızca bireysel başarı ile sınırlıdır; aynı zamanda genel giriş ve erişim noktalarına doğrudan etkilemektedir (Aktaş, 2023).

Muhasebe meslek mensuplarının iş performansını değerlendirirken, zamanın sadece niceliksel değil, aynı zamanda niteliksel etkileri de göz önünde bulundurulmalıdır. İş performansı, sadece tamamlanan iş sayısı ile ölçülmemeli, aynı zamanda işin kalitesi ve doğruluğu da önemli faktörlerdir (O'Reilly ve Chatman, 2021). Zaman yönetiminin, bu kaliteyi artırıcı etkilerinin olduğu ve dolayısıyla iş başarısını doğrudan etkilediği belirtilmektedir.

Zamanın ve emeğin etkin kullanımı, mesleki başarı için kritik bir öneme sahiptir. Çalışanların performans düzeylerinin somut verilerle ortaya konulması hem bireysel gelişimin izlenmesine hem de organizasyonel verimliliğin artırılmasına temel teşkil eder. İş performansının çeşitli göstergeler ve periyodik verilerle analiz edilmesi; işverenlerin çalışanlarına yapıcı geri bildirimlerde bulunmalarına ve gerekli iyileştirme faaliyetlerini planlamalarına olanak tanımaktadır. (Aktuğ, 2016).

2.2.1.İş Performansını Etkileyen Faktörler

Bireysel Beceriler ve Yetenekler: Çalışanın bilgisi, deneyimi ve yeteneği, faaliyetleri ne kadar iyi yerine getirileceğinin temel özellikleridir. Eğitim ve sürekli gelişim, işin olumlu yönde gelişmesini sağlamaktadır (Çalışkan & Koroğlu, 2023).

Motivasyon: Çalışanın işe karşı motivasyonu, işin kısaca doğrudan etkileridir. Motivasyon, içsel (kişisel tatmin, kariyer gelişmeleri) veya dışsal (maaş, terfi, takdir) faktörlerden kaynaklanabilmektedir (Györfy, 2018).

İş Ortamı ve Şartları: İş yerindeki fiziksel ortam, çalışma koşulları, ekipmanların özellikleri ve iş arkadaşlarıyla olan çalışmaları, performans üzerinde önemli bir performansa sahiptir.

Yönetim ve Liderlik: Etkin bir liderlik anlayışı, bireylerin potansiyellerini en üst düzeye çıkarmalarına olanak tanır. Yönetimin sunduğu stratejik destek, rehberlik ve teşvik mekanizmaları, çalışan performansının sürdürülebilir şekilde artırılmasında kilit rol oynamaktadır. (Morrisette & Kisamore, 2020)

İş Yüğü ve Zaman Yönetimi: Görevlerin adil bir şekilde dağıtılması ve zamanın verimli yönetilmesi, bireylerin mesleki yetkinliklerini en üst düzeyde sergilemelerine olanak tanır. Bu yaklaşım, iş süreçlerinde hem bireysel hem de organizasyonel performansı optimize etmektedir (Spradley, 2017).

Eğitim ve Gelişim Fırsatları: Çalışanların sürekli olarak yeni beceri kazanmaları ve mevcut yeteneklerini geliştirmeleri, performanslarını artırır. Eğitim programları ve mesleki gelişim fırsatları sunmakta, insanların olumlu yönlerinden önemli faktörlerden biridir (Turhan vd., 2018).

2.2.2.İş Performansının Ölçülmesi

İş performansı, temel olarak mesleki yetkinliklere ve sürdürülebilir çalışma disiplinine dayanmaktadır. Performans değerlendirme sistemleri, çalışanların başarılarını belirleyerek incelemeye göre değerlendirme ve geliştirmelerin ortaya çıktığını göstermektedir. İş performansı aşağıdaki parametrelerle ölçülebilir (Thang vd., 2010, Şahin, 2016):

Üretkenlik: Çalışanın belirli bir zaman diliminde ne kadar iş üretildiği. **Kalite:** Yapılan miktar ve kalite oranlarının değişimi. **Verimlilik:** Görevlerin minimum kaynak kullanımı ile ne kadar verimli gerçekleştirildiği. **İnisiyatif Kullanımı:** Çalışanın sorumluluğunu alarak yeni projelerin üstlenmesi ve çözüm üretmesi. **Zaman Yönetimi:** Görevlerin zamanında tamamlanma durumu. **İş Birliği ve Takım Çalışması:** Çalışanın diğer ekip üyeleriyle nasıl iş birliği yaptığı. **İş Performansının Arttırılması**

İş miktarını arttırmak için aşağıdakileri takip etmek faydalı olabilmektedir (Ulmer vd., 2022, Uluçay ve Zengin, 2020): **Motivasyon Arttırıcı Uygulamalar:** Çalışanların işlerine karşı bağlılığını arttıracak motivasyon unsurları oluşturulmalıdır. Takdir edilmekte, ödüller ve kariyer gelişim fırsatları motivasyonu arttırmaktadır (Uslu ve Şimşek, 2020, Aydoğan ve Yasrebdoost, 2022). **Eğitim ve Gelişim Programları:** Çalışanların yeteneklerini geliştirebilecekleri eğitim programları sunarak geliştirebilmektedirler. **Etkili Geri Bildirim Mekanizmaları:** Düzenli geri bildirim sağlamak, çalışanların ne kadar doğru süreleri ve hangi alanlarda gelişim gösterebileceklerini anlamalarına yardımcı olmaktadır. **İyi Bir Çalışma Ortamı Yaratmak:** Yerinde rahat, olumlu bir atmosfer sağlamak, çalışanların daha rahat hareket etmelerini ve motivasyonlarını hissetmelerini sağlamaktadır. Stresi azaltacak fiziksel ve psikolojik koşulların önemi büyüktür (Thang vd., 2010, Şahin, 2016): **Hedef Belirleme ve Takip:** Çalışanların erişmeleri gereken net hedeflerin belirlenmesi ve bu hedeflere ulaşma süreçlerini izlemek, iş hacminin artmasıyla oluşan bir yaklaşımdır.

İş performansı, bireysel ve organizasyonel başarıyı gösteren önemli bir durumdur Etkin yönetim stratejileri, uygun çalışma ortamı, motivasyon unsurları ve sürekli eğitim faaliyetleri, iş performansının niteliği üzerinde doğrudan ve belirleyici bir etkiye sahiptir. Performansın düzenli olarak çalıştırılması ve çalıştırılmasının sağlanması hem insanların hem de kapasitesinin arttırılmasına olanak sağlamaktadır (Uslu ve Şimşek, 2020, Aydoğan ve Yasrebdoost, 2022).

2.2.3.Muhasebe ve muhasebe mesleği uygulayıcıları

Muhasebe firmaların mali işlemlerini kayıt altına alan, analiz eden ve raporlayan bir bilim dalıdır. Özel ve tüzel kişiliklerin gerçekleştirdiği tüm mali işlemlerin doğru şekilde kayıt altına alınması ve

sonuçlarının doğru olarak paylaşılabilmesi muhasebe bilgisini daha önemli hale getirmiştir (Bashin, 2016). Finansal veriler, muhasebe departmanının hayati çıktısıdır ve işletme yönetiminin geleceğe yönelik kararlarını belirler. Karar vericilerin bu bilgilerle şekillendirdiği eylemlerin olayları etkileme potansiyeli, muhasebe bilgisini ekonomik açıdan değerli kılar (Özkan 2020).

Muhasebe, bir işletmenin finansal faaliyetlerini kaydetme, sınıflandırma, özetleme, raporlama ve analiz etme sürecini kapsayan bir disiplindir. Bu süreç, işletmelerin mali durumlarını takip etmelerini, finansal performanslarını değerlendirmelerini ve doğru kararlar almalarını sağlamaktadır. Muhasebenin temel amacı, işletmenin finansal bilgilerini doğru ve güvenilir bir şekilde sunarak, yöneticilere, yatırımcılara, devlet kurumlarına ve diğer ilgili taraflara bilgi sağlamaktır (Bhavani vd., 2017).

Muhasebecilik mesleği, etik değerlere sıkı sıkıya bağlılık gerektiren bir alandır. AICPA (American Institute of Certified Public Accountants), muhasebecilerin dürüstlük, tarafsızlık, mesleki özen ve gizlilik gibi temel etik ilkeleri benimsemesini zorunlu kılar (AICPA, 2021). Bu etik kurallar, muhasebe verilerinin güvenilirliğini ve doğruluğunu sağlamak için kritik öneme sahiptir. Godfrey, Hodgson ve Holmes (2006) ise muhasebe mesleğinin, kamu yararına hizmet eden ve sosyal sorumluluk taşıyan bir alan olduğunu vurgular.

Günümüzde muhasebecinin rolü, geleneksel defter tutma işlevinin ötesine geçmiştir. Kaplan ve Norton (2004), dengeli kurumsal performans kartı gibi stratejik yönetim araçlarının yaygınlaşmasıyla, muhasebecilerin artık sadece geçmişe dönük verileri analiz etmekle kalmayıp, aynı zamanda işletmenin gelecekteki stratejilerini şekillendiren danışmanlar haline geldiğini belirtmektedir. Bu dönüşüm, muhasebecilerden finansal analizin yanı sıra, veri analizi, risk yönetimi ve yönetim danışmanlığı gibi çok yönlü becerilere sahip olmalarını beklemektedir. Müller, R. ve Turner, R. (2007) yaptıkları çalışmada, proje yönetiminde başarılı muhasebecilerin sadece bütçeyi değil, aynı zamanda projenin genel stratejisini de yönetebildiğini göstermiştir.

3. ARAŞTIRMANIN METODU VE BULGULAR

Bu araştırmada, muhasebe meslek mensuplarının zaman kullanımları ve iş performanslarını değerlendirmek amacıyla iki temel ölçek kullanılmıştır: Boş Zaman Yönetimi Ölçeği (BZYÖ) ve Çalışma Performansı Ölçeği.

3.1. Boş Zaman Yönetimi Ölçeği

Çalışmanın bağımsız değişkeni olan zaman kullanımını ölçmek için Wei-Ching Wang, Chin-Hsung Kao, Tzung-Cheng Huan Chung-Chi Wu (2011) tarafından geliştirilen "Free time management scale" adlı ölçeğin Türkçe uyarlaması kullanılmıştır. Akgül ve Karaküçük (2015) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılarak Türkçeye kazandırılan bu ölçek, bireylerin boş zamanlarını nasıl yönettiklerini değerlendirmektedir.

Bu ölçek, bireylerin kişisel zaman yönetim becerilerini profesyonel hayatlarına yansıttığı varsayımıyla, muhasebe meslek mensuplarının zaman kullanımlarını anlamak için uygun bir araç olarak görülmektedir.

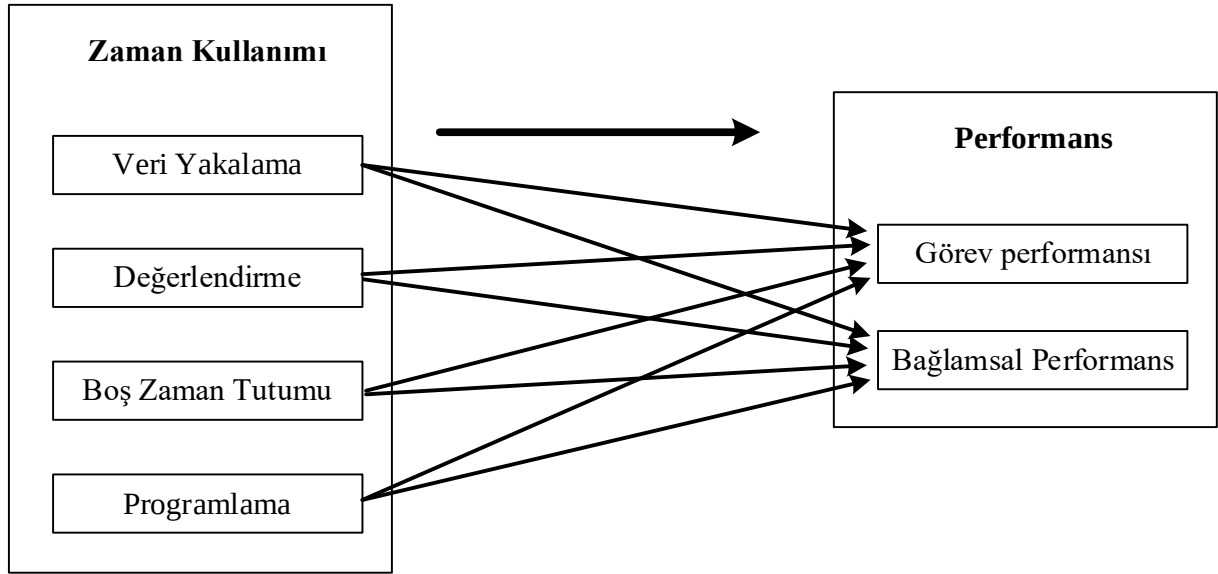
3.2. Çalışma Performansı Ölçeği

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan iş performansını ölçmek için, Çalışkan ve Köroğlu (2022) tarafından geliştirilen ve geçerliliği/güvenilirliği kanıtlanmış bir ölçek kullanılmıştır. "job performance, task performance, contextual performance: development and validation of a new scale" başlıklı çalışmadan alınan bu ölçek, iş performansını kapsamlı bir şekilde değerlendirmektedir.

Ölçek, görev performansı, bağlamsal performans ve görevi sürdürme performansı gibi farklı boyutları içerecek şekilde yapılandırılmıştır. Bu çok boyutlu yaklaşım, muhasebe meslek mensuplarının sadece temel görevleri yerine getirme becerilerini değil, aynı zamanda iş ortamına katkı sağlama ve profesyonel sorumluluklarını genişletme yeteneklerini de incelemeye olanak tanımaktadır.

Araştırmanın ana kütlesi Ankara ilinde faaliyet gösteren SM ve SMMM (Mali Müşavir) meslek mensupları olarak görevini icra eden TÜRMOB üyesi 500 meslek mensuplarını kapsamaktadır. Kolayda örneklem yöntemine göre örneklem belirlenmiştir. Çalışmada veriler anket yöntemi şeklinde gerçekleştirilmiştir. Nicel araştırma yöntemleri uygulanarak çalışma sürdürülecektir. Veriler Google

Form üzerinde hazırlana anketin uygulanması ile elde edilmiştir. Anket verileri 01-30 Eylül 2024 tarihleri arasındaki bir aylık süre içinde toplanmıştır. Evrenin tamamına ulaşılması hedeflenmiş ve 500 meslek mensubunun tamamından eksiksiz geri dönüş sağlanmıştır. Çalışma kapsamında gerekli olan 500 kişilik TÜRMOB üyesi serbest muhasebeci ve mali müşavirlere anket verilerine ulaşılmasıyla çalışmadaki veri toplama süreci durdurulmuştur. Kullanılmış olan anket 2 ayrı bölümden meydana gelmektedir. Birinci kısımda demografik değişkenlerin yer aldığı ifadeler yer almaktadır. İkinci kısımda ise çalışma ölçeklerinden zaman kullanım ölçeği Özgün formu “Free time management scale” olan ölçek 2011 yılında “Wei-Ching Wang, Chin-Hsung Kao, Tzung-Cheng Huan Chung-Chi Wu” isimli kişiler tarafından geliştirilmiştir. Türkçe uyarlaması Akgül ve Karaküçük (2015) tarafından yapılan “Boş Zaman Yönetimi Ölçeği (BZYÖ)” kullanılmıştır Orijinal ölçek “Amaç belirleme ve değerlendirme” (beş madde), “Boş zaman tutumu” (3 madde), “Yöntem” (4 madde) ve “Programlama” (3 madde) olmak üzere toplam 4 alt katman ve 15 maddeden oluşmaktadır. Çalışkan, A., ve Köroğlu, E. Ö. (2022). job performance, task performance, contextual performance: development and validation of a new scale. İsimli çalışmasından alınırken çalışma performansı çalışmada alınarak kullanılmıştır. Çalışma verilerini kullanılmasında önce ölçekler için 50 kişilik bir pilot çalışma yapılarak uygunluğu belirlenmiştir. Ölçeklerin kullanılmasına yönelik olarak gerekli izinler çalışma sahiplerinden alınmıştır. Çalışmaya ilişkin Etik kurul raporu Ostim Teknik Üniversitesi Etik Komisyon raporuna göre alınmıştır. Verilere ilişkin alınan cevaplarda 5’li likert tipi ölçek kullanılmıştır. Yanıtlar için maddeler “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum”, “Kesinlikle Katılıyorum” şeklindedir. Çalışmada ulaşılan çıktılar veriler SPSS 25 ampirik veriler programı kullanılarak analiz edilmiştir. Ölçeklere ilişkin testler konusunda t-testi ve ANOVA testleri uygulanmıştır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Yukarıda Şekil 1 de gösterilen araştırma modeli yapılan literatür çalışma sonrasında oluşturulmuştur. Bu modele bağlı olarak oluşturulan hipotezlerde aşağıda gösterilmiştir.

- H1: Zaman kullanımının Fiili iş çıktıları üzerinde olumlu yönlü etkisi vardır.
- H2: Zaman kullanımı ölçeğinin Fiili iş çıktıları üzerinde olumlu yönlü etkisi vardır.
- H2a: Veri yakalama deneyimi ölçeğinin Fiili iş çıktıları üzerinde olumlu yönlü etkisi vardır.
- H2b: Değerlendirme ölçeğinin iş performansı üzerinde olumlu yönlü etkisi vardır.
- H2c: Boş zaman tutumu ölçeğinin Fiili iş çıktıları üzerinde olumlu yönlü etkisi vardır.
- H2d: Programlama ölçeğinin Fiili iş çıktıları üzerinde olumlu yönlü etkisi vardır.
- H3: Zaman kullanımı ölçeğinin Fiili iş çıktıları üzerinde olumlu yönlü etkisi vardır.

H3a: Veri yakalama deneyimi ölçeğinin Fiili iş çıktıları üzerinde olumlu yönlü etkisi vardır.

H3b: Değerlendirme ölçeğinin Fiili iş çıktıları üzerinde olumlu yönlü etkisi vardır.

H3c: Boş zaman tutumu ölçeğinin Fiili iş çıktıları üzerinde olumlu yönlü etkisi vardır.

H3d: Programlama ölçeğinin Fiili iş çıktıları üzerinde olumlu yönlü etkisi vardır.

H4: Zaman kullanımı ölçeğinin bağlamsal performans üzerinde olumlu yönlü etkisi vardır.

H4a: Veri yakalama deneyimi ölçeğinin bağlamsal performansı üzerinde olumlu yönlü etkisi vardır.

H4b: Değerlendirme ölçeğinin bağlamsal performans üzerinde olumlu yönlü etkisi vardır.

H4c: Boş zaman tutumu ölçeğinin bağlamsal performans üzerinde olumlu yönlü etkisi vardır.

H4d: Programlama ölçeğinin bağlamsal performans üzerinde olumlu yönlü etkisi vardır.

3.3. Araştırma değişkenleri için güvenilirlik ve geçerlilik analizi bulguları

Tablo 1. Araştırmada Kullanılan Ölçekler ve Alt Faktörleri İçin Cronbach's Alpha Katsayısı Bulguları

Ölçek/Boyut	Madde sayısı	Cronbach's Alpha
Zaman Kullanım Ölç.	15	0,876
ZK veri yakalama deneyim	6	0,929
ZK değerlendirme	3	0,778
ZK boş zaman tutumu	3	0,811
ZK Programlama	3	0,689
Çalışan Performansı Ölç.	11	0,866
ÇP görev performansı	5	0,830
ÇP bağlamsal performans	6	0,770

Araştırma verilerinin güvenilirlik analizi Cronbach's Alpha katsayısı ile incelenmiş ve ulaşılan çıktılar katsayı değerine göre yüksek güvenilirlik düzeyde olduğu görülmüştür (Alpar, 2013, Özdamar, 2016).

Tablo 2. Ölçüm Modeli İçin DFA Uyum Değerleri

	CMIN/DF	RMSEA	GFI	CFI
Model bulgusu	2,671	0,058	0,964	0,955
Kabul Edilebilir Uyum	≤ 3	$\leq 0,080$	$\geq 0,90$	$\geq 0,90$

Araştırmada kullanılan ölçeklerin ölçüm modeline ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları, uyum iyiliği kriter değerleri ile Tablo 2'de sunulmuştur. Analiz neticesinde ulaşılan çıktılara, incelenen ölçeklerin uyum iyiliği kriter değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar, ölçüm modelinin veri ile yeterli derecede uyumlu olduğunu ve modelin geçerliliğini desteklediğini göstermektedir (İlhan & Çetin 2014).

2. Demografik değişkenler için frekans dağılımı bulguları

Tablo 3. Anket Katılan Bireylerin Demografik Değişkenlere Göre Frekans Dağılımı

		Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	309	61,8
	Erkek	191	38,2
Medeni durum	Evli	358	71,6
	Bekâr	142	28,4
Yaş grubu	18-22 Yaş	32	6,4
	23-32 Yaş	64	12,8
	33-42 Yaş	273	54,6
	43-49 Yaş	104	20,8
	50 Yaş ve üzeri	27	5,4

Eğitim düzeyi	Lise	72	14,4
	Ön Lisans	80	16,0
	Lisans	263	52,6
	Lisansüstü	85	17,0
Aylık Gelir	0-17.002 TL	14	2,8
	17.003-18.003 TL	34	6,8
	18.004-28.004 TL	93	18,6
	28.005-38.005TL	110	22,0
	38.0006 TL. ve üzeri	249	49,8
Meslek	Bağımlı	287	57,4
	Bağımsız	213	42,6
Toplam		500	100,0

Ankete konu olan kişilerin demografik değişkenlere göre frekans dağılımı Tablo 3'te verilmiştir. Analiz neticesinde ulaşılan çıktılara göre katılımcıların, yüzde 61,8'inin Kadın ve yüzde 38,2'sinin Erkek olduğu; yüzde 71,6'sının Evli ve yüzde 28,4'ünün Bekar olduğu tespit edilmiştir. Yaş grubu bakımından katılımcıların yüzde 6,4'ünün 18-22 Yaş, yüzde 12,8'inin 23-32 Yaş, yüzde 54,6'sının 33-42 Yaş, yüzde 20,8'inin 43-49 Yaş, yüzde 5,0'mın 50-57 Yaş ve yüzde 0,4'ünün 58 Yaş ve üzeri Yaş grubunda oldukları; yüzde 14,4'ünün Lise, yüzde 16,0'ının Ön Lisans, yüzde 52,6'sının Lisans ve yüzde 17,0'ının Lisansüstü eğitime sahip oldukları; yüzde 2,8'inin 0-17.002 TL, yüzde 6,8'inin 17.003-18.003 TL, yüzde 18,6'sının 18.004-28.004 TL, yüzde 22,0'ının 28.005-38.005 TL ve yüzde 49,8'inin 38.0006 TL ve üzeri aylık gelire sahip oldukları; yüzde 57,4'ünün Bağımlı çalışan ve yüzde 42,6'sının Bağımsız çalışan oldukları tespit edilmiştir.

3. Ölçekler ve Ölçek maddeleri için açıklayıcı i ampirik verileri

Tablo 4. Araştırmada Kullanılan Zaman Kullanım Ölçeği ile Çalışan Performansı Ölçeği ve Alt faktörleri İçin Açıklayıcı İstatistikler

Boyut/Ölçek	Ortalama	Std. Sapma
ZK veri yakalama deneyim	3,75	1,090
ZK değerlendirme	3,92	0,978
ZK boş zaman tutumu	4,30	0,909
ZK Programlama	3,78	0,768
Toplam Zaman Kullanım Ölç.	3,90	0,718
ÇP görev performansı	4,63	0,489
ÇP bağlamsal performans	4,62	0,434
Çalışan Performansı Ölç.	4,63	0,415

Araştırmada kullanılan Zaman Kullanım Ölçeği ile Çalışan Performansı Ölçeği ve alt faktörleri için sonuçsal veriler Tablo 4'te verilmiştir. Zaman Kullanım Ölçeği için ortalamalar incelendiğinde en yüksek ortalamanın 4,30 ile "ZK boş zaman tutumu" alt faktöründe, en küçük ortalamanın da 3,75 ile "ZK veri yakalama deneyim" alt faktöründe olduğu tespit edilmiştir. Çalışan Performansı Ölçeği için ortalamalar incelendiğinde en yüksek ortalamanın 4,63 ile "ÇP görev performansı" alt faktörlerinde, en küçük ortalamanın da 4,62 ile "ÇP bağlamsal performans" alt faktörlerinde olduğu tespit edilmiştir.

4. Ölçeklerin demografik değişkenler bakımından analizi

Tablo 5. Araştırmada Kullanılan Zaman Kullanım Ölçeği ve Alt faktörlerinin Kadın ve Erkek Değişkeni Açısından İncelenmesi

	Cinsiyet	N	Mean	Std. Deviation	t	p
ZK veri yakalama deneyim	Kadın	309	3,72	1,108	-0,787	0,432
	Erkek	191	3,80	1,062		
ZK değerlendirme	Kadın	309	3,92	0,991	-0,049	0,961
	Erkek	191	3,93	0,958		
ZK boş zaman tutumu	Kadın	309	4,36	0,876	1,882	0,060
	Erkek	191	4,20	0,953		
ZK Programlama	Kadın	309	3,86	0,713	3,165	0,002
	Erkek	191	3,64	0,834		
Zaman Kullanım Ölç.	Kadın	309	3,92	0,714	0,655	0,513
	Erkek	191	3,87	0,725		

Araştırmada kullanılan Zaman Kullanım Ölçeği ve alt faktörlerinde cinsiyet değişkeni bakımından farklılık olup olmadığı t testi ile incelenmiştir. Analiz neticesinde ulaşılan çıktıları göre ankette kullanılan Zaman Kullanım Ölçeği ZK Programlama alt faktöründe kadın erkek farklılığı bakımından ampirik verilere anlamlı fark bulunmuştur. Farklılığın kaynağı Kadın katılımcılarda Programlama algısının Erkek katılımcılara göre yüksek olmasıdır.

Tablo 6. Araştırmada Kullanılan Zaman Kullanım Ölçeği ve Alt faktörlerinin Mesleki Durum Değişkeni Bakımından İncelenmesi

	Meslek	N	Mean	Std. Deviation	t	p
Veri	Bağımlı	287	3,84	1,030	2,188	0,029
	Bağımsız	213	3,62	1,158		
Değer	Bağımlı	287	4,05	0,914	3,250	0,001
	Bağımsız	213	3,76	1,037		
Bos zaman	Bağımlı	287	4,35	0,887	1,533	0,126
	Bağımsız	213	4,22	0,935		
Program	Bağımlı	287	3,87	0,688	3,247	0,001
	Bağımsız	213	3,65	0,850		
Zaman	Bağımlı	287	3,99	0,671	3,310	0,001
	Bağımsız	213	3,78	0,761		

Araştırmada kullanılan Zaman Kullanım Ölçeği ve alt faktörlerinde Mesleki Durum değişkeni bakımından farklılık olup olmadığı t testi ile incelenmiştir. Analiz neticesinde ulaşılan çıktıları göre ankette kullanılan Zaman Kullanım Ölçeği ZK Programlama alt faktöründe Mesleki görünümü açısından ampirik verilere dayanan anlamlı fark bulunmuştur. Farklılığın kaynağı, Bağımlı çalışanlarda Zaman Kullanımı, Veri, Değer ve Program algılarının Bağımsız çalışanlara göre daha yüksek olmasıdır.

Tablo 7. Araştırmada Kullanılan Çalışan Performansı Ölçeği Ve Alt faktörlerinin Kadın Erkek Farklılığı Açısından İncelenmesi

	Cinsiyet	N	Mean	Std. Deviation	t	p
ÇP görev performansı	Kadın	309	4,62	0,442	-0,720	0,472
	Erkek	191	4,65	0,557		
ÇP bağlamsal performans	Kadın	309	4,63	0,396	0,153	0,878
	Erkek	191	4,62	0,490		
Çalışan Performansı Ölç.	Kadın	309	4,62	0,362	-0,298	0,766
	Erkek	191	4,63	0,489		

Araştırmada kullanılan Çalışan Performansı Ölçeği ve alt faktörlerinde cinsiyet değişkeni bakımından farklılık olup olmadığı t testi ile incelenmiştir. Analiz neticesinde ulaşılan çıktılarına göre ankette kullanılan Çalışan Performansı Ölçeği ve alt faktörlerinde kadın erkek farklılığı bakımından istatistiğe dayanan anlamlı fark bulunamamıştır.

Tablo 8. Araştırmada Kullanılan Çalışan Performansı Ölçeği ve Alt faktörlerinin Mesleki Durum Değişkeni Bakımından İncelenmesi

	Meslek	N	Mean	Std. Deviation	t	p
ÇP görev performansı	Bağımlı	287	4,66	0,394	1,374	0,170
	Bağımsız	213	4,59	0,593		
ÇP bağlamsal performans	Bağımlı	287	4,64	0,356	1,204	0,229
	Bağımsız	213	4,60	0,520		
Çalışan Performansı Ölç.	Bağımlı	287	4,65	0,315	1,424	0,155
	Bağımsız	213	4,60	0,519		

Araştırmada kullanılan Çalışan Performansı Ölçeği ve faktörlerinde Mesleki Durum değişkeni bakımından farklılık olup olmadığı t testi ile incelenmiştir. Analiz neticesinde ulaşılan çıktılarına göre ankette kullanılan Çalışan Performansı Ölçeği ve alt faktörlerinde Mesleki Durum değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır.

4. Model Analizi

Tablo 9. Çalışan Performansı ile Zaman Kullanım Doğrusal Regresyon Modeli Bulguları

	Regresyon katsayıları	Standard regresyon katsayıları	t	p
Sabit	3,855		40,000	0,000
Zaman kullanımı	0,198	0,342	8,130	0,000
R	R kare	Düzeltilmiş R kare	F	p
0,342	0,117	0,115	66,097	0,000

“Açıklayıcı değişken (bağımsız değişken) Zaman Kullanım hakkındaki düşünce, açıklanan değişken (bağımlı değişken) Çalışan Performansı alınarak oluşturulan doğrusal regresyon modelinin Tablo 9’de verilmiştir. Yapılan ANOVA testine göre model istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ayrıca modelin belirleme katsayısı (düzeltilmiş) 0,115 olarak hesaplanmıştır. Buna göre Çalışan Performansı değişkenindeki değişkenliğin yüzde 11,5’i doğrusal regresyon modeli aracılığıyla zaman kullanımı değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Regresyon modelinin katsayılarının anlamlılığı için yapılan student-t testine göre her iki katsayı da istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Standart regresyon katsayısına göre Zaman Kullanım değişkenindeki 1 birim artışın Çalışan Performansı değişkeninde 0,342 birim artışa neden olması beklenir. “

Tablo 10. Zaman Kullanım Alt Faktörlerinin Çalışan Performansı Üzerinde Etkisi Doğrusal Regresyon Modeli Bulguları

	Regresyon katsayıları	Standard regresyon katsayıları	t	p
Sabit	3,892		32,122	0,000
Veri yak. Den.	0,086	0,226	3,137	0,002
Değerlendirme	0,041	0,096	1,334	0,183
Boş zaman tut.	0,084	0,184	4,314	0,000
Programlama	-0,028	-0,053	-1,207	0,228
R	R kare	Düzeltilmiş R kare	F	p
0,373	0,139	0,133	20,056	0,000

Zaman Kullanım alt faktörlerinin Çalışan Performansı üzerinde etkisi doğrusal regresyon modelinden Analiz neticesinde ulaşılan çıktılarına veriler Tablo 10’de gösterilmiştir. “Çalışan Performansı ile Zaman Kullanım ölçeği içerisindeki bağlantı doğrusal regresyon modeminin anlamlılığı ANOVA testi uygulanmıştır. ANOVA testine göre model istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ayrıca model için düzeltilmiş R-kare katsayısı 0,133 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, Çalışan Performansı değişkenliğinin yüzde 13,3’ünün doğrusal regresyon modeli aracılığıyla Zaman Kullanım ölçeği tarafından açıklandığını göstermektedir. Katsayıların anlamlılığı için yapılan t testine göre değerlendirme ve Programlama alt katmanlarında katsayılar istatistiksel olarak anlamsız, veri yakalama deneyimi ve boş zaman tutumu ölçeğinin katsayıları istatistiğe dayanan istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur”. Buna göre hem veri yakalama deneyiminin hem de boş zaman tutumunun iş performansı üzerinde pozitif yönlü etkisi vardır.

Tablo 11. Zaman Kullanım alt katmanlarının Çalışan Performansı Ölçeği Görev Performansı alt faktörü üzerinde etkisi doğrusal regresyon modeli bulguları

	Regresyon katsayıları	Standard regresyon katsayıları	t	p
Sabit	3,546		26,857	0,000
Veri yak. Den.	0,160	0,358	5,379	0,000
Değerlendirme	0,052	0,103	1,558	0,120
Boş zaman tut.	0,122	0,226	5,742	0,000
Programlama	-0,064	-0,101	-2,510	0,012
R	R kare	Düzeltilmiş R kare	F	p
515 ^a	0,265	0,259	44,617	,000 ^b

Zaman Kullanım alt faktörlerinin Görev Performansı ölçeği üzerinde etkisi doğrusal regresyon modeli bulguları Tablo 3’te verilmiştir. Ölçeği Görev Performansı alt faktörü ile Zaman Kullanım ölçeği arasındaki doğrusal regresyon modeminin anlamlılığı ANOVA testi ile incelenmiştir. ANOVA testine göre model istatistiğe dayanan anlamlı bulunmuştur. Ayrıca model için düzeltilmiş R-kare katsayısı 0,259 olarak hesaplanmıştır. Bu değer Görev Performansı ölçeğindeki değişkenliğin yüzde 25,9’unun doğrusal regresyon modeli aracılığıyla Zaman Kullanım ölçeği tarafından açıklandığını göstermektedir. Katsayılar için yapılan t testine göre değerlendirme ölçeği katsayısı istatistiğe dayanan anlamsız, veri yakalama deneyimi, boş zaman tutumu ve programlama ölçeğinin katsayıları ise istatistiğe dayanan anlamlı bulunmuştur. Buna göre veri yakalama deneyimi, boş zaman tutumu ve programlama ölçeğinin iş performansı üzerinde pozitif yönlü etkisi vardır.

Tablo 12 Zaman Kullanım alt faktörlerinin Çalışan Performansı Ölçeği Bağlamsal Performansı alt faktörü üzerinde etkisi doğrusal regresyon modeli bulguları

	Regresyon katsayıları	Standard regresyon katsayıları	t	p
Sabit	4,181		31,103	0,000
Veri yak. Den.	0,024	0,060	0,782	0,435
Değerlendirme	0,031	0,071	0,929	0,353
Boş zaman tut.	0,052	0,110	2,428	0,016
Programlama	0,002	0,003	0,059	0,953
R	R kare	Düzeltilmiş R kare	F	p
0,178	0,032	0,024	4,052	0,003

Zaman Kullanım ölçeğinin Bağlamsal Performansı ölçeği üzerinde etkisi doğrusal regresyon modeli bulguları Tablo 4'te verilmiştir. Bağlamsal Performansı ölçeği ile Zaman Kullanım ölçeği arasındaki doğrusal regresyon modelinin anlamlılığı ANOVA testi ile incelenmiştir. ANOVA testine göre model ampirik verilere dayanan anlamlı bulunmuştur. Ayrıca model için düzeltilmiş R-kare katsayısı 0,024 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, Bağlamsal Performans ölçeğindeki değişkenliğin yüzde 2,4'ünün doğrusal regresyon modeli aracılığıyla Zaman Kullanım ölçeği tarafından açıklandığını göstermektedir. Katsayılar için yapılan t testine göre sadece boş zaman tutumu ölçeğinin bağlamsal performans üzerindeki etkisi ampirik veriler anlamlı bulunmuştur, veri yakalama deneyimi, değerlendirme ve programlama boyutlarının bağlamsal performans üzerindeki etkileri ise istatistiğe dayanan anlamsız bulunmuştur. Buna göre boş zaman tutumunun bağlamsal performans üzerinde pozitif etkisi vardır.

Analiz neticesinde ulaşılan çıktılarına değerlendirildiğinde H1, H2a, H2c, H3a, H3c, H3d ve H4c hipotezleri desteklenmiştir.

4. SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırma, zaman yönetiminin iş performansı üzerindeki etkisini doğrudan incelemektedir. Zamanın verimli kullanılmasının iş başarısını nasıl doğrudan etkilediği üzerinde durulan bu çalışmada muhasebe gibi stresli ve detay odaklı mesleklerde, doğru zaman yönetimi becerilerinin performansa etkisi özellikle güçlü olabilecektir. Örneğin, iş yükü fazlalığı ve sıkı teslim tarihleri ile karşılaşan muhasebecilerin etkili zaman yönetimi stratejileri kullanmasının hem performansı hem de iş tatminini artırabileceği düşünülmektedir. Zaman yönetimi becerilerinin öğrenilmesi ve uygulanması, iş performansına büyük katkı sağlayabilecektir. Eğitim programlarının çalışanların verimliliğine katkısı sağlayabilecektir. Zaman yönetimi eğitimine katılan muhasebe meslek mensuplarının daha iyi bir iş-yaşam dengesi kurduğu, daha az stres yaşadığı ve işlerinde daha başarılı olduğu ve farklı eğitim stratejileriyle (örneğin, dijital araçlar kullanma, görev yönetimi teknikleri) performans arttırılabilir. Araştırma bulguları, kullanılan ölçeklerin yüksek güvenilirlik (Cronbach's Alpha > 0.60) ve geçerliliğe (DFA uyum değerleri kabul edilebilir sınırlar içinde) sahip olduğunu göstermektedir. Bu araştırmanın temel sınırlılıklarından biri, kullanılan bazı ölçek boyutlarının güvenilirlik katsayılarının (Cronbach Alpha) ideal sınır olan 0,70'in altında kalarak 0,60 bandında gerçekleşmesidir. Bu durum, muhasebe meslek mensuplarının çalışma koşullarındaki yoğunluk ve anket sorularına verilen yanıtların heterojen yapısından kaynaklanmış olabilir. Gelecek çalışmalarda, daha geniş örneklem grupları ve geliştirilmiş madde içerikleri ile bu güvenilirlik düzeyinin artırılması önerilmektedir. Demografik değişkenler açısından yapılan analizlerde, Zaman Kullanım Ölçeği'nin "Programlama" alt faktörlerinde kadın katılımcıların algısı erkeklerden anlamlı düzeyde yüksekken ($p < 0.05$), mesleki duruma göre bağımlı çalışanların zaman kullanımı algılarının bağımsız çalışanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Çalışan Performansı Ölçeği'nde ise demografik değişkenlere göre anlamlı bir fark bulunamamıştır. Yapılan regresyon analizleri sonucunda, aşağıdaki hipotezler desteklenmiştir:

H1: Zaman kullanımı, çalışan performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir ($\beta = 0,342$; $p < 0,001$). **H2a ve H2c:** Zaman kullanımının alt faktörlerinden "veri yakalama deneyimi" ($\beta = 0,226$; $p = 0,002$) ve "boş zaman tutumu" ($\beta = 0,184$; $p < 0,001$), çalışan performansı üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etki göstermektedir. **H3a, H3c ve H3d:** Görev performansı üzerinde "veri yakalama deneyimi" ($\beta =$

0,358; $p < 0,001$) ve "boş zaman tutumu" ($\beta = 0,226$; $p < 0,001$) pozitif yönlü, "programlama" ($\beta = -0,101$; $p = 0,012$) ise negatif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H4c: Bağlamsal performans üzerinde yalnızca "boş zaman tutumu" alt faktörünün pozitif yönde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($\beta = 0,110$; $p = 0,016$). Sonuçlar, zaman kullanım algısının ve becerilerinin çalışan performansı üzerindeki farklı boyutlarda etkili olduğunu, ancak her alt faktörünün performans üzerindeki etkisinin aynı olmadığını ortaya koymaktadır.

Muhasebemesleği, diğer sektörlerle göre belirli zaman yönetimi zorlukları ile karşılaşmaktadır. Örneğin, dönem sonu kapanışları, vergi beyanları ve denetimler gibi kritik süreçlerde, zamana karşı yarışma durumu yaygındır. Sabit iş yükü olmayan dönemsel yoğunlukların, zaman yönetimi stratejilerinin performans üzerindeki etkilerini nasıl şekillendirdiği araştırılacak diğer bir konu olarak belirlenmelidir. Rosadi ve Barus (2022) tarafından Endonezya'da yapılan çalışmada zaman baskısının kaliteyi düşürdüğü saptanmıştır. Bu çalışmada H1 ve H3 grubu hipotezlerin kabul edilmesi, Ankara'daki meslek mensuplarının zamanı yönetme becerisi arttıkça, Rosadi ve Barus'un vurguladığı "baskı kaynaklı performans düşüşünün" önüne geçilebildiğini kanıtlar niteliktedir.

Günümüzde muhasebe meslek mensuplarının dijital araçlar ve yazılımlarla zaman yönetimini daha etkili bir şekilde yapma potansiyeli vardır. Otomatik veri işleme yazılımlarının kullanımı sayesinde zamandan tasarruf edilmesi ve daha stratejik görevler için zaman yaratılması mümkün olabilecektir. YZ, finansal çıktıların rapor edilmesinde özellikle muhasebe mesleğini profesyonel yerine getiren kişilerin verilerin ilk işlenmesi aşamasında; yevmiye ve defter-i kebire kayıtlarının gerçekleştirilmesi, geçici ve kesin mizanların oluşturulması, işletme gelir ve giderlerin sonuçlandırılarak ve bu süreçlerinin de doğru veri elde edilmesi gibi hususlarda katkı sağlayabilmektedir. Zaman yönetimi konusunda çalışanlar arasında bireysel farklılıklar olabilir. Bazı muhasebe meslek mensupları daha organize ve planlı çalışabilirken, diğerleri daha fazla desteğe ihtiyaç duyabilmektedir. Zamanı iyi yöneten çalışanların sadece daha başarılı olmakla kalmayıp, aynı zamanda daha yüksek iş tatmini yaşadıkları görülmektedir. Ofisteki genel çalışma ortamı, liderlik ve zaman yönetimine olan etkileri sayesinde yöneticilerin zaman yönetimine yönelik tutumları, çalışanların nasıl zamanlarını kullandığını etkileyebilmektedir. Çalışanların iş performanslarını artırmak ve zaman yönetimini optimize etmek için, muhasebe meslek mensuplarına yönelik üst kuruluşları TÜRMOB ve Odalar aracılığı ile sistematik zaman yönetimi konusunda gerekli eğitimler düzenlenebilmelidir. Bu alanda çalışanlara yönelik olarak dijital takvimler, proje yönetim yazılımları şeklinde sistemlerin öğretilme faaliyetleri yapılabilir. Çalışlara yönelik olarak Eisenhower matrisi öğretilerek, çalışanların acil ve önemli işleri ayırıştırıp zamanlarını daha verimli kullanmaları sağlanmalıdır. Multitasking'in zararları ve odaklanmanın önemi vurgulanarak, birden fazla işi aynı anda yapmanın performans üzerindeki olumsuz etkilerine dikkat çekilmelidir. İş ve mola dengesi oluşturulmalı, çalışanların kısa ama verimli molalarla üretkenliklerini artırmaları teşvik edilmelidir. Muhasebe çalışmalarına yönelik böyle stratejilerin uygulanmasıyla muhasebe meslek mensuplarının, zaman yönetimi becerilerini geliştirerek iş verimliliğini ve performans başarılarını önemli ölçüde artıracığı öngörülmektedir.

“Araştırmacıların Katkı Beyanı

Tek yazar tüm çalışmayı tamamlamıştır

Çıkar Çatışması Beyanı

Bu çalışma kapsamında herhangi bir kurum veya bireyle çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Finansman

Kamu, ticari veya kâr amacı gütmeyen sektörlerdeki finansman kuruluşlarından herhangi bir özel hibe alınmamıştır.

Etik Standartlara Uygunluk

Ostim Teknik Üniversitesi E-96274976-100-36441 sayı no ile etik kurul onayı alınmıştır.”

Kaynakça

Abraham, M., Niessen, C., Schnabel, C., Lorek, K., Grimm, V., Möslin, K., & Wrede, M. (2019). Electronic monitoring at work: The role of attitudes, functions, and perceived

- control for the acceptance of tracking technologies. *Human Resource Management Journal*, 29(1), 657–675. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12216>
- AICPA. (2021). *Code of Professional Conduct*.
- Akgül, BM ve Karaküçük, S. (2015). Serbest zaman yönetimi ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik analizi Boş zaman yönetimi: olasılık-güvenirlik çalışması. *İnsan Bilimleri Dergisi*, 12 (2), 1867-1880. <https://www.j-humansciences.com/index.php/IJHS/article/view/3445>
- Akpınar, Y., Kaya, H., & Tursun, M. (2024). Muhasebe eğitimi alan öğrencilerin bilgi iletişim teknolojileri kullanım düzeyinin belirlenmesi: Adıyaman Üniversitesi örneği. *BMİJ*, 12(4), 748–765. <https://doi.org/10.15295/bmij.v12i4.2434>
- Aktaş, K. (2023). Crisis management and crisis communication in defense management. A. Kara & K. Baş (Eds.), *Defense management: An interdisciplinary approach* (pp. 177–208). Atlas Akademik Basım Yayın.
- Aktuğ, M. (2016). *The effect of organizational justice and organizational trust on employee performance* (Yüksek lisans tezi). Istanbul Gelisim University Institute of Social Sciences, Istanbul.
- Alpar, R. (2013). *Applied multivariate statistical methods* (3. baskı). Detay Publishing.
- Alzoubi, R. H., & Jaaffar, A. H. (2020). The mediating effect of crisis management on leadership styles and hotel performance in Jordan. *International Journal of Financial Research*, 11(4), 384–397. <https://doi.org/10.5430/ijfr.v11n4p384>
- Arslan, İ. (2022). Sektörel bakış: Muhasebe mesleğinin temel sorunları ve çözüm önerileri. *Erciyes Akademi*, 36(1), 1–18. <https://doi.org/10.48070/erciyesakademi.1086487>
- Astuty, W., Anindya, A., Ovami, D., & Pasaribu, M. (2022). The impact of due professional care, time budget pressure, and dysfunctional behavior on audit quality. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 26(6), 1–13.
- Aydoğan, E., & Yasrebdoost, H. (2022). Örgütsel Güvenin Çalışan Dayanıklılığı Üzerine Etkisi. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 57(3), 1781–1804. <https://doi.org/10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.22.08.1891>
- Backhaus, N. (2019). Context sensitive technologies and electronic employee monitoring: A meta-analytic review. R. Chatila & E. Yoshida (Eds.), *2019 IEEE/SICE international symposium on system integration (SII)* (pp. 548–553). Sorbonne Université. <https://doi.org/10.1109/SII.2019.8700354>
- Bashin, M. L. (2016). Accounting manipulation practices in financial statements: An experience of an Asian economy. *International Journal of Economics and Financial Research*, 2(11), 199–214.
- Becker, T. E., & Marique, G. (2014). Observer effects without demand characteristics: An inductive investigation of video monitoring and performance. *Journal of Business and Psychology*, 29(4), 541–553. <https://doi.org/10.1007/s10869-013-9338-1>
- Bengtsson, R., & Brommesson, D. (2022). Institutional trust and emergency preparedness: Perceptions of Covid-19 crisis management in Sweden. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 30(4), 481–491. <https://doi.org/10.1111/1468-5973.12312>
- Bernerth, J. B., Walker, H. J., & Harris, S. G. (2011). Change fatigue: Development and initial validation of a new measure. *Work & Stress*, 25(4), 321–337. <https://doi.org/10.1080/02678373.2011.635228>
- Bhavani, G., & Amponsah, C. T. (2017). M-score and Z-score for detection of accounting fraud. *Accountancy Business and The Public Interest*, July 2017, 68–86.

- Bian, Q., Zhang, X., & Mao, Q. (2021). The more actions, the higher the performance evaluation? Evidence from the crisis management of COVID-19 in China. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 60, 102281. <https://doi.org/10.1016/j.ijdrr.2021.102281>
- Bozdoğan, S. C., & Elibol, G. (2020). The effect of leader-member exchange on organizational support, job satisfaction and job performance. Y. Akay & İ. Serbestoğlu (Eds.), *Current Researches in Economics and Administrative Sciences* (pp. 496–513). Ivpe Cetinje: Montenegro.
- Cascio, W. F., & Montealegre, R. (2016). How technology is changing work and organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3(1), 349–375. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062352>
- Çalışkan, A., & Köroğlu, E. Ö. (2022). Job performance, task performance, contextual performance: Development and validation of a new scale. *International Journal of Economics and Administrative Sciences*, 8(2), 180–201. <https://doi.org/10.29131/uiibd.1201880>
- Çalışkan, A., & Köroğlu, E. Ö. (2023). Job satisfaction: A scale development study. *Antalya Bilim University Journal of Social Sciences*, 4(2), 112–134. <https://doi.org/10.54969/abuijss.1440762>
- Çidem, İ., & Çiğdem, R. (2024). Social Network Use of Accounting Professionals in Accessing Professional Knowledge in Türkiye: The Case of Facebook. *International Journal of Business and Economic Studies*, 6(1), 59–68. <https://doi.org/10.54821/uiecd.1406172>
- Edori, D. S., & Igweagbara, C. (2025). Effect of time constraint and client pressure on audit quality. *Journal of Accounting and Finance*, 9(1), 45–56.
- Godfrey, J. M., Hodgson, A., & Holmes, S. (2006). *Accounting Theory*. John Wiley & Sons. Györffy, D. (2018). *Trust and crisis management in the European Union: An institutionalist account of success and failure in program countries*. Springer Books.
- İlhan, M., & Çetin, B. (2014). Comparison of the results of structural equation model (SEM) analyses performed using LISREL and AMOS programs. *Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology*, 5(2), 26–42.
- Kacmar, K. M., & Davis, A. L. (2017). Time management and job performance: A study of accountants. *Accounting and Business Research*, 48(6), 444–458. <https://doi.org/10.1080/00014788.2017.1300852>
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2004). *Strategy Maps: Converting Intangible Assets into Tangible Outcomes*. Harvard Business School Press.
- Kazan, H. F. (2025). Workload and job satisfaction: The mediating role of job stress in professional accountants. *Work, Advance online publication*. <https://doi.org/10.3233/WOR-40356513>
- Lee, C. C., Wu, J. Y., & Hsu, C. S. (2023). Human resource allocation, operating efficiency, and firm performance in accounting firms. *Journal of Asian Economics*, 85, 102523. <https://doi.org/10.1016/j.asieco.2022.102523>
- Morrisette, A. M., & Kisamore, J. L. (2020). Trust and performance in business teams: A meta-analysis. *Team Performance Management: An International Journal*, 26(5/6), 287–300. <https://doi.org/10.1108/TPM-02-2020-0012>
- Müller, R., & Turner, J. R. (2007). The influence of project managers' leadership competency on project success. *International Journal of Project Management*, 25(8), 841–851.
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. A. (2021). Time and task management as predictors of job performance: Insights from the accounting profession. *Journal of Organizational Behavior*, 42(5), 632–645. <https://doi.org/10.1002/job.2523>
- Özdamar. (2016). *Structural equation modeling in scale and test development* (p. 114).

- Özkan, M. (2020). Dünden bugüne belirsiz dünyada muhasebe. *Muhasebe ve Finans Tarihi Araştırmaları Dergisi*, 18, 134–178.
- Rosadi, D., & Barus, A. C. (2022). The effect of time budget pressure and auditor's competency on audit quality. *International Journal of Accounting Research*, 10(1), 35–44.
- Serçemeli, M. (2018). Muhasebe ve denetim mesleklerinin dijital dönüşümünde yapay zekâ. *Turkish Studies: Economics, Finance and Politics*, 13(30), 369–386.
- Spradley, R. T. (2017). Crisis communication in organizations. *The International Encyclopedia of Organizational Communication* (pp. 1–12).
- Şahin, B. (2016). Evaluating the efficiency of crisis management system with structural equation modeling. *Atatürk University Faculty of Literature Journal of Social Sciences*, 56, 229–241.
- Thang, N. N., Quang, T., & Buyens, D. (2010). The relationship between training and firm performance: A literature review. *Research and Practice in Human Resource Management*, 18(1), 28–45.
- Ulmer, R. R., Sellnow, T. L., & Seeger, M. W. (2022). *Effective crisis communication: Moving from crisis to opportunity*. Sage Publications.
- Uluçay, E., & Zengin, Y. (2020). The relationship between workplace friendship and employee performance: A research. *Turkish Business Journal*, 1(1), 29–50.
- Uslu, O., & Şimşek, A. (2020). The effects of trust in coworkers and psychological well-being on employees' job performance. *Sakarya University Graduate School of Business Journal*, 2(1), 6–12.
- Yeşil, E., Turhan, B., Tatan, D., Şarahman, C., vd. (2018). Yetişkin bireylerde cinsiyetin ortoreksiya nervoza eğilimine etkisi. *Ankara Sağlık Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1–9.

Research Article

Muhasebe Meslek Mensuplarının Zaman Kullanımlarının İş Performans Başarıları Üzerine Bir Araştırma

An Investigation on the Time Usage of Accounting Professionals and Its Impact on Job Performance Success

Emel SARAÇ

Dr., Ostim Teknik Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

emel.sarac@ostimteknik.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0002-6274-5986>

Extended Abstract

Accounting is fundamentally defined as a multifaceted scientific discipline that encompasses the systematic recording, classification, analytical evaluation, and formal reporting of an enterprise's assets and financial resources. Within this complex operational architecture, accounting professionals serve as the primary functional core, orchestrating the integration of diverse fiscal operations. These professionals operate under a mandate analogous to public servants, acting as a critical strategic interface between taxpayers and governmental bodies, including the Ministry of Treasury and Finance, the Ministry of Labor and Social Security, and local municipalities. By serving as an essential intermediary in the collection of tax revenues—which constitute the cornerstone of national treasury income—accountants ensure the fulfillment of all fiscal functions with statutory and technical precision.

In the contemporary fiscal landscape, which is increasingly characterized by rapid digital acceleration, volatile regulatory shifts, and an escalating administrative workload, the strategic optimization of time has transitioned from a supplementary soft skill to a fundamental professional necessity. Consequently, the primary objective of this research is to scrutinize the nexus between the time management competencies of accounting professionals and their resultant operational output quality, or job performance. The study initially identifies the most prevalent time optimization methodologies utilized within the accounting sector and evaluates how these methods correlate with professional proficiency experiences. This research is particularly significant as it addresses the professional transformation of accountants during the transition to digitalization and artificial intelligence.

The empirical component of this study was conducted within a research universe consisting of accounting professionals who are registered members of the Union of Chambers of Certified Public Accountants of Turkey (TÜRMOB) and are actively operating in the Ankara province. To ensure a robust quantitative foundation, a representative sample of 500 professionals was utilized. To circumvent traditional data collection barriers and reach a wider audience, a structured digital measurement instrument was deployed via Google Forms. This assessment set allowed for the detailed collection of data regarding time utilization habits and subsequent professional outcomes. The raw data were processed and analyzed using the IBM SPSS Statistics software, focusing on identifying variances and causal relationships through a series of rigorous numerical tests.

To ensure the scientific integrity of the findings, the research employed advanced numerical processing techniques, including One-Way ANOVA and Independent Samples t-tests. These procedures were instrumental in determining whether demographic and professional variables—such as gender, age, title, and years of experience—act as significant differentiators in the perception of digital transformation and time efficiency. The structural validity of the measurement model was confirmed through Confirmatory Factor Analysis (CFA), and internal consistency was verified using Cronbach's Alpha coefficients. The empirical evaluation resulted in the statistical validation of several key hypotheses. Based on the analytical construct established during the research phase, the following hypotheses were formally accepted: H1, H2a, H2c, H3a, H3c, H3d, and H4c.

The results derived from the analysis reveal that effective time management serves as a primary driver of workforce productivity and operational success. Within the factorial components of the measurement instrument, factors such as "data capture experiences" and "systematic programming" were found to have the most significant positive impact on task performance. The acceptance of the aforementioned hypotheses underscores that the impact of digitalization is not uniform across the workforce; variables such as professional status and generational distribution play a decisive role in how time management influences functional efficiency. Accounting professionals who successfully integrate digital tools into their routines exhibit higher levels of accuracy in reporting and a more robust capacity for analyzing enterprise resources.

In conclusion, this research provides a comprehensive predictive framework for understanding the temporal transformation of the accounting profession in the "Tax Administration 3.0" era. The findings demonstrate that as the accounting world becomes faster and more complex due to digital demands, traditional manual methods are no longer sufficient to maintain professional excellence. Effective time optimization not only alleviates the increasing administrative burden but also ensures the sustainability of fiscal transparency. It is recommended that professional bodies prioritize continuous training focused on digital time optimization to bridge the identified generational gaps and enhance overall sectoral productivity.